

От Работодателя:

Директор ФГБУН Ботанический сад УрО РАН

Петрова И.В.

« 11 » декабря 2019 г.

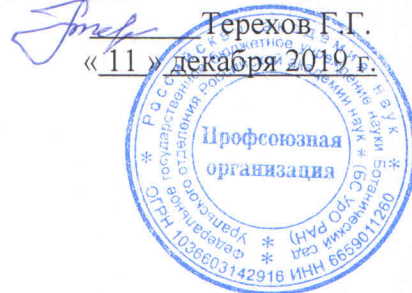


От коллектива работников:

Председатель ПК БС УрО РАН

Терехов Г.Г.

« 11 » декабря 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного
бюджетного учреждения науки
БОТАНИЧЕСКИЙ САД
Уральского Отделения
Российской Академии Наук
на 2020 - 2022 гг.

Екатеринбург, 2019

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Ботанического сада Уральского отделения Российской академии наук (далее по тексту БС), подведомственного **Министерству науки и высшего образования РФ (далее по тексту Минобрнауки)**, создания благоприятных условий деятельности учреждения и направлен на повышение социальной защищенности работников, а так же в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований Трудового кодекса РФ (ТК РФ).

1.1. Договаривающимися сторонами являются представитель **Работодателя** в лице директора Ботанического сада Петровой Ирины Владимировны и **Работники** в лице Председателя Профсоюзного комитета Терехова Геннадия Григорьевича.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Жилищного кодекса РФ иных нормативных актов о труде, действующих на территории РФ.

1.3. Предметом договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников БС.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2020 года.

1.6. В течение срока действия коллективного договора в него могут вноситься изменения, улучшающие социально-экономическое положение работников.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования БС;
- в случае реорганизации БС в форме преобразования;
- в случае расторжения трудового договора с руководителем БС, подписавшим настоящий Коллективный договор;
- в случае переизбрания председателя выборного органа профсоюза (далее – **профком**) БС, подписавшего настоящий Коллективный договор.

1.9. При реорганизации БС в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации БС – Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. **Работодатель** обязуется:

- выполнять условия коллективного договора и обеспечить текстом коллективного договора все подразделения учреждения не позднее 30 календарных дней с момента его подписания Сторонами.

– Информировать трудовой коллектив о финансовом состоянии БС на собраниях по итогам года.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. **Работодатель** обязуется:

2.1.1. Оказывать содействие:

- а) в подготовке к защите докторских и кандидатских диссертаций;
- б) в поступлении в аспирантуру и сдаче экзаменов кандидатского минимума;
- в) в оформлении диссертационных работ.

2.1.2. Ежегодно обеспечивать места для поступления в аспирантуру по результатам участия в конкурсах **Минобрнауки РФ** по распределению контрольных цифр приема по программам высшего образования за счет субсидий из федерального бюджета.

2.1.3. При составлении ежегодного плана финансово-хозяйственной деятельности предусматривать финансирование на содержание аспирантуры.

2.1.4. Повышать квалификацию научных сотрудников путем организации постоянно действующих семинаров в БС и участия в конференциях и симпозиумах в России и за рубежом. Содействовать в командировании молодых учёных БС в передовые исследовательские центры с целью повышения профессиональной квалификации и карьерного роста молодёжи, а также с целью повышения публикационной активности в международных научных базах SCOPUS, Web of Science. При направлении работника на профессиональное обучение, повышение квалификации или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. При направлении на обучение с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет.

2.1.5. Согласовывать с **Профкомом** расторжение трудового договора с работником, являющегося членом профсоюза, по инициативе администрации в случаях:

- а) сокращения численности или штата работников;
- б) недостаточной квалификации, либо состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

2.1.6. Включать в аттестационные комиссии представителей **Профкома** с целью защиты социальных прав **Работников**.

2.2. **Работники** учреждения обязуются:

2.2.1. Соблюдать условия и сроки Соглашения с Минобрнауки на выполнение государственного задания. Выполнять планы научно-исследовательских работ и индивидуальные творческие планы, показатели эффективности БС, соблюдать финансово-экономическую и исполнительскую дисциплину. Научным сотрудникам пуб-

ликовать результаты своих исследований в ведущих отечественных и международных журналах, входящих в базы SCOPUS, Web of Science, русскую базу SCOPUS, Web of Science или РИНЦ. Тема публикации должна соответствовать Государственному заданию и Плану НИР БС. В случае опубликования работ в соавторстве, требуемое количество публикаций (в пересчёте на величину ставки, занимаемой сотрудником) рассчитывается путём деления общего количества публикаций на среднее число авторов публикаций сотрудников БС. Согласовывать план публикационной активности с заведующим лабораторией ежегодно. **На период действия настоящего коллективного договора (2020-2022 гг.) в среднем в год публикационные показатели должны быть следующими: главный научный сотрудник – не менее 1,4 публикаций в базе РИНЦ, из них не менее 1 публикаций в журналах из базы Web of Science, Scopus; ведущий научный сотрудник - не менее 1,4 публикаций в базе РИНЦ, из них не менее 1 публикации в журналах из базы Web of Science, Scopus; старший научный сотрудник – не менее 1,4 публикаций в базе РИНЦ, из них не менее 0,5 публикации в журналах из базы Web of Science, Scopus; научный сотрудник – не менее 1,4 публикаций в базе РИНЦ, из них не менее 0,2 из базы Web of Science, Scopus; младший научный сотрудник– не менее 1 публикаций в базе РИНЦ.**

Научные сотрудники лабораторий, входящих Ботанический отдел - включать в планы НИР работу с коллекциями Ботанического сада. Научные сотрудники Ботанического сада – публиковать результаты своих исследований в ведущих отечественных и международных журналах, входящих в базы Web of Science, Scopus, РИНЦ. Тема публикации должна соответствовать Государственному заданию и Плану НИР Ботанического сада. В случае опубликования работ в соавторстве, требуемое количество публикаций (в пересчёте на величину ставки, занимаемой сотрудником) рассчитывается путём деления общего количества публикаций на среднее число авторов публикаций сотрудников БС. Согласовывать план публикационной активности с заведующим лабораторией ежегодно.

2.2.2. Принимать меры к экономии материальных и финансовых ресурсов.

2.2.3. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Ставить в известность Профсоюзный комитет о предстоящем сокращении штата в срок не позднее, чем за **два** месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за **три** месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; а работников учреждения – за 2 месяца до предполагаемого сокращения;

2.3.2. В период проведения сокращений ограничивать или временно прекратить прием новых работников;

2.3.3. Принимать меры по сохранению перспективных молодых сотрудников, максимальному сохранению количества и размеров ставок для молодых учёных при структурной реорганизации подразделения. Кроме того, преимущественным правом оставления на работе в период сокращения имеют сотрудники, предусмотренные статьёй 179 Трудового кодекса.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХ

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Установить регламент работы сотрудников БС:

- понедельник–четверг: начало работы – 8³⁰, окончание работы – 17¹⁵ ;
- пятница – начало работы 8³⁰, окончание работы – 16 час.
- Обеденный перерыв – с 12⁴⁵ до 13¹⁵ час.

3.1.2. Вводить режим гибкого рабочего времени (начало, окончание, общая продолжительность) по дополнительному соглашению к трудовому договору между работником и работодателем, который обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода. Для сотрудников, деятельность которых связана с уходом за растениями, а также работников, приостановка работы которых в выходные дни невозможна, выходные дни предоставляются в различные дни недели. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

3.1.3. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым **Работодателем** с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса. График отпусков обязателен как для **Работодателя**, так и для **Работника**. О времени начала отпуска работник должен быть извещен работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. По соглашению между **Работником** и **Работодателем** ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.4. По заявлению работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней:

- при рождении ребенка
- по случаю заключения брака;
- в случае похорон близких родственников.

3.1.5 Сотрудникам с ненормированным рабочим днем или работающим во вредных условиях труда, дополнительный отпуск суммировать с основным. Дополнительный отпуск за работу при периодической занятости во вредных условиях труда рассчитывать пропорционально отработанному времени во вредных условиях.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Заработную плату работникам БС устанавливать в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда и другими локальными актами, действующими в БС и регулирующими оплату и стимулирование труда работников.

4.1.2. Привлекать членов **Профкома** в комиссии по разработке локальных нормативных актов БС, имеющих отношение к оплате труда, командировочных расходов и обеспечению социальных гарантий работникам БС.

4.1.3. Устанавливать премиальные выплаты по итогам работы и выплаты стимулирующего характера работникам БС в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.4. Выплачивать компенсационную доплату работникам БС при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения и (или) заявления сотрудника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон приказом по учреждению.

4.1.5. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц всем сотрудникам БС в следующие сроки:

- **16 числа каждого месяца - заработная плата за первую половину месяца**
- **1 числа, следующего за расчетным месяцем - заработная плата за вторую половину месяца.**

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты производить накануне этого дня. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Бухгалтерии 1 числа, следующего за расчетным месяцем, распечатывать расчетные листки с вручением их каждому работнику для информации о сумме начисленной заработной платы, составных частях и размерах удержаний. Утвержденная форма расчетного листа – см. «Приложение».

4.1.6. В соответствии со ст.153 ТК РФ работа, выполняемая по распоряжению руководства БС и с письменного согласия работника в выходные или нерабочие праздничные дни, по желанию работника оплачивается или из расчета двойного размера его должностного оклада, или оплата производится в одинарном размере с предоставлением одного дня отдыха.

4.1.7. Обеспечивать должный контроль исполнительской дисциплины, в том числе выполнения государственного задания, целевых программ и индивидуальных творческих планов. Учитывать объем участия в реализации научных мероприятий при назначении премиальных выплат по итогам работы.

4.1.8. Оплата труда по договорам НИР и за реализацию научно-технической продукции и услуг производится в порядке, установленном «Положением об оплате труда» и приказом об учетной политике БС.

4.1.9. При оплате работникам расходов на командировки как внутри страны, так и за ее пределы **Работодатель** руководствуется законодательством РФ.

4.1.10. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками производятся путем перечисления денежных средств на банковские счета или через кассу учреждения.

4.2. **Профсоюзный комитет** обязуется:

4.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и оплате труда.

РАЗДЕЛ 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. **Работодатель** обязуется:

5.1.1. Создать Комиссию по охране труда. Проводить работу по охране труда в соответствии с Законами РФ, Постановлениями Правительства РФ, другими нормативно-правовыми актами РФ, а также локальными актами БС.

5.1.2. Обеспечить реализацию основных направлений политики в области охраны труда:

- постоянное улучшение условий и охраны труда работников БС;
- систематический контроль условий и охраны труда;
- обеспечивать бесперебойную работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений.
- проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда;
- систематическое обучение и повышение квалификации работников по охране труда;
- материально-техническое обеспечение мероприятий по охране труда;
- проведение периодических медицинских осмотров сотрудников;
- реализация установленных государственным законодательством компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- принятия всех решений по вопросам охраны труда по согласованию с Профсоюзным комитетом;
- обеспечивать подразделения БС нормативными документами и инструкциями по охране труда;
- привлечение работников к активному участию во всех элементах системы управления охраной труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующими законами, правилами, с объективным определением причин и установлением виновных в происшедших несчастных случаях;
- защита законных интересов работников, пострадавших при несчастных случаях на производстве, от профессиональных заболеваний.

5.1.3. Обеспечить выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам БС в соответствии с типовыми нормами, утвержденными Приказом Министерства труда и социальной защиты Россий-

ской федерации № 997н от 09.12.2014 г., Постановлением Минтруда РФ от 16 декабря 1997 г. №63, приложение №7, приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. №1122 с изменениями и дополнениями от 7 февраля 2013 г.

Обеспечивать спецодеждой и средствами защиты сверх установленного перечня должностей, работников БС, выполняющих работы в экспедициях и командировках.

Перечень должностей сотрудников, подлежащих обеспечению спецодеждой и средствами защиты, ежегодно утверждается распоряжением Директора по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение).

5.1.4. Приводить условия труда в соответствие с нормативами.

5.1.5. Обеспечивать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников тех профессий, которые предусмотрены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011г №302 н. Ежегодно утверждать приказом Директора:

– перечень сотрудников, попадающих под воздействие вредных или опасных производственных факторов в соответствии с Приложением к настоящему договору, обязанных проходить предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);

– перечень работников, выполняющих виды работ, в соответствии с Приложением к настоящему договору, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);

– перечень работников, условия которых по результатам специальной оценки признаны вредными, при наличии которых проводятся обязательные периодические медицинские осмотры, освидетельствования.

5.1.6. Обеспечить проведение ежегодной вакцинации против клещевого энцефалита работников БС, связанных с работой в экспедиционных условиях (*распоряжение Президиума АН СССР от 03.12.1979 г. № 10115-1966*).

5.1.7. Всем работникам БС, включая руководителей, проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий законодательными актами РФ.

5.1.8. Предварительный медицинский осмотр проводится перед поступлением на работу по направлению работодателя.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1. Ввести в комиссии по охране труда и по проведению специальной оценки условий труда своих представителей.

5.2.2. Принимать участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда и нарушением законодательства по охране труда.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда и техники безопасности.

5.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда и технике безопасности.

5.3.3. Извещать **Работодателя** о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, при этом работники вправе отказаться от выполнения работ в случае отсутствия условий труда, соответствующих требованиям охраны труда и техники безопасности.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. **Работодатель** может:

6.1.1. Оказывать помощь сотрудникам в приобретении путевок в санатории, дома отдыха и в детские оздоровительные лагеря.

6.1.2. Оказывать поддержку и материальную помощь ветеранам, пенсионерам, ушедшим на заслуженный отдых из БС.

6.1.3. Премировать юбиляров БС за многолетний и добросовестный труд (при стаже работы в системе РАН 20 и более лет). **Юбилейными датами считать для всех 50-летие со дня рождения или другое последующее затем десятилетие (дополнительно 60 лет для женщин и 65-летие для мужчин).** Премировать сотрудников за успешное выполнение плана научно-исследовательских и др. работ.

6.1.4. Выделять материальную помощь сотрудникам на оплату лечения, дорогостоящих медикаментов, протезирования и лечения зубов, а также и в случае несчастия в семье сотрудника (похороны, пожар и т.п.).

РАЗДЕЛ 7. ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Вести учет нуждающихся в улучшении жилищных условий в соответствии с Жилищным кодексом РФ, Федеральной целевой программы «Жилище» и нормативными документами Минобрнауки РФ.

7.1.2. При выделении БС жилой площади ее распределение производится по утвержденному списку нуждающихся в улучшении жилищных условий в соответствии с порядком, установленным действующим законодательством.

7.1.3. **Работодатель** обязуется предоставлять нуждающимся сотрудникам служебные жилые помещения, находящиеся в оперативном управлении БС и содействовать получению жилья от АХУ УрО РАН и Уральского ТУ Минобрнауки РФ в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. **Работодатель** обязуется:

8.1.1. Обеспечить по личным письменным заявлениям членов **Профсоюза** проведение безналичной системы удержания профсоюзных взносов из заработной платы и перечисление их на счет профсоюзной организации БС (через ОО «ЕТОПР РАН»).

8.1.2. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзному комитету в соответствии с трудовым законодательством.

8.1.3. В целях участия работников в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе, предоставлять Профкому информацию о деятельности учреждения. Представители **Профкома** не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной или коммерческой тайной.

8.2. **Профсоюзный комитет** обязуется:

8.2.1. Содействовать реализации настоящего договора.

8.2.2. Защищать интересы трудового коллектива в соответствии с действующим законодательством.

8.2.3. Представлять интересы трудового коллектива в случае возникновения трудовых споров.

РАЗДЕЛ 9. КУЛЬТУРНО-МАССОВЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. **Работодатель** обязуется:

9.1.1. Выделять денежные средства на проведение досуга и организацию культурно-массовых мероприятий.

9.2. **Профком** обязуется:

9.2.1. Выделять средства на организацию и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор вступает в силу 01 января 2020 г. и действует в течение 3-х лет (до 10.12.2022 г.).

10.2. В течение срока действия настоящего договора отдельные пункты изменяются и дополняются в том же порядке, как принимается коллективный договор.

10.3. Комиссии сторон обеспечивают своевременное выполнение относящихся к ним обязательств и мероприятий по коллективному договору, отчитываются о выполнении коллективного договора за год.

10.4. Лица, виновные в нарушении обязательств по коллективному договору, привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

Приложения